

MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 2 SINABANG KABUPATEN SIMEULUE

Taswir

*Mahasiswa Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah
Kuala Banda Aceh*

Abstract

School head master managerial is one things must be conducted systematically and continuously in order to improve the competence and the skill in carrying out the duty to reach the national education goal. The purpose of this study is to describe the school head master managerial at state vocational school SMK 2 Sinabang. This study uses descriptive qualitative approach, and the data collection techniques were observations, interviews, and documentations. The subjects of the research were: school head master, school administration chairman, and the deputy of the school head master. The results shows (1) the school head master's ability in developing planning programs is formulated by school head master which was started at new school year academic such as supervising, assessing the teacher's performance, involving the teachers on the trainings, giving extra tasks for some teachers such as vice school headmaster, department chairman, lab chairman, supervisors, and librarian, teachers for training, distribution of additional duties for teachers as a representative example principal, head of department, head of the laboratory, supervisor, and manager of the library; (2) the strategies undertaken by the school head master in teacher performance implementation were: guiding teachers in arranging lesson plan, applying teaching model variation, giving motivation, engaging teachers in some training activities and refreshment courses, and giving the opportunities to the teachers to pursue their study, activating MGMPs activity and KKG forum at school; (3) The impact of the coaching process being carried out by the school head master to improve the teacher performance, will be seen from the teacher changing attitude to be better, namely, the ability of the teacher in setting the plan, implement, and evaluate the teaching-learning process; (4) the constraints being faced in improving the professional capability of teachers among others are: funding problem, timing, and the limitation of the human resources as an instructor/ trainer in the field of vocational, as well as limited training/refreshers courses held in conjunction to the professional upgrading of teachers.

Abstrak

Manajerial Kepala Sekolah merupakan hal yang harus dilakukan secara terencana dan kontinyu, sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilannya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan penelitian ini

adalah untuk mendeskripsikan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Sinabang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian adalah Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, dan Wakil Kepala Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kemampuan manajerial kepala sekolah dalam menyusun program perencanaan dirumuskan oleh kepala sekolah dimulai pada tahun ajaran baru dengan kegiatan antara lain: melaksanakan supervisi, penilaian kinerja guru, mengikutsertakan guru untuk mengikuti pelatihan, pembagian tugas tambahan bagi guru misalnya sebagai wakil kepala sekolah, ketua jurusan, kepala laboratorium, pembimbing, dan pengelola perpustakaan; (2) strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam pelaksanaan kinerja guru kemampuan profesional guru telah dilakukan antara lain, membimbing guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, menerapkan berbagai model pembelajaran, memberikan motivasi, mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan pelatihan/penataran, dan memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan studi, serta mengaktifkan kegiatan forum MGMP dan KKG di sekolah; (3) dampak yang ditimbulkan dari proses pembinaan yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, akan tampak dari adanya perubahan sikap guru-guru yang mengarah kepada perubahan yang lebih baik, yaitu kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran; (4) kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan kemampuan profesional guru antara lain, menyangkut masalah keterbatasan biaya, keterbatasan waktu, dan terbatasnya sumber daya manusia sebagai instruktur/pelatih pada bidang kejuruan, serta terbatasnya pelatihan/penataran yang diadakan sehubungan dengan peningkatan kemampuan profesional guru.

Kata Kunci: pendidikan, manajerial kepala sekolah, kinerja guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan variabel kunci bagi pembangunan suatu bangsa. Maju mundurnya suatu bangsa bergantung pada keberhasilan pendidikannya dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) berkualitas bagi pembangunan. Sementara itu, keberhasilan dunia pendidikan dalam menciptakan SDM berkualitas tidak hanya bergantung pada seberapa banyak ilmu pengetahuan yang diajarkan kepada peserta didik, tetapi juga keterampilan profesional yang dilatihkan dan dididikan kepada siswa. Karenanya, sudah semestinya suatu bangsa tidak hanya fokus pada pembangunan dan pengembangan pendidikan akademik, tetapi juga kejujuran sebagai landasan untuk menuju sebuah kesuksesan.

Pengembangan kualitas SDM sebagai suatu proses pembudayaan dilakukan melalui perencanaan yang baik dalam sebuah organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Siagian mengemukakan:

Apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen

guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat untuk waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.¹

Salah satu program yang dapat menyiapkan dan merekayasa arah perkembangan masyarakat Indonesia masa depan ialah pendidikan. Di dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ditegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Sejak berlakunya otonomi pendidikan, administrasi pendidikan memberikan wewenang seluas-luasnya kepada pemerintah daerah tingkat provinsi, kabupaten/kota, dan lembaga instansi sekolah dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian.

Keberhasilan lembaga pendidikan di institusi dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satu di antaranya adalah aspek kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggungjawab dalam membangun pendidikan di institusi yang dipimpinnya.

Keberadaan kepala sekolah sebagai penggerak utama roda pendidikan di suatu sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional menuntut suatu profesionalisme dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinnya. Sehubungan dengan hal tersebut, Supriadi sebagaimana dikutip Mulyasa berpendapat: "Erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik."²

¹ Sondang Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006, hal. 41.

² E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006, hal. 25.

Menciptakan kepala sekolah yang bermutu memerlukan suatu manajemen dari pengambil kebijakan pendidikan di daerah (dalam hal ini Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota) untuk membantu agar setiap kepala sekolah memiliki kemampuan yang memenuhi standar sebagai seorang kepala sekolah melalui berbagai programnya termasuk pemberdayaan pengawas sekolah yang memiliki tugas mengikat sebagaimana tercantum dalam Kepmenpan Nomor 118 Tahun 1996, tentang wewenang dan tanggung jawab pengawas.

Dalam kenyataannya, berdasarkan pengamatan penulis masih cukup banyak kepala sekolah di Kabupaten Simeulue yang merasa kesulitan apalagi kepala sekolah di tingkat kejuruan SMK yang tidak sesuai dengan bidang keahlian (*skill*) yang akan mempersiapkan peserta didik di masa depannya. Hal ini terutama sekali dialami oleh para kepala sekolah di daerah-daerah terpencil. Para kepala sekolah umumnya melakukan pengelolaan sekolah berdasarkan pada pengalaman pribadi sesuai dengan konsep pemikiran yang dimilikinya.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sebuah lembaga dalam pendidikan formal yang bertujuan untuk mendidik siswanya agar siap kerja atau pun berwirausaha dalam rangka mempersiapkan kemerdekaan/kemandirian siswanya dalam kehidupan selanjutnya. Dalam penjelasan UUSPN No. 20 Tahun 2003 dinyatakan bahwa program pendidikan kejuruan tidak hanya menyiapkan peserta didik untuk memasuki dunia kerja, tetapi juga menempatkan lulusannya pada pekerjaan tertentu. Berikutnya sesuai dengan tujuan pendidikan kejuruan (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 12 ayat 1b dan Pasal 15 PP 29/1990), sekolah kejuruan menjadi agen/pencetak SDM yang sesuai dengan kebutuhan. Uraian di atas menunjukkan bahwa peran kepala sekolah/guru sangat mempengaruhi keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada SMK Negeri 2 Sinabang.

Mengingat demikian pentingnya peran kepala sekolah maka dibutuhkan upaya peningkatan kompetensi yang terus menerus sehingga dapat meningkatkan kemampuan profesional sesuai dengan bidangnya masing-masing. Tanpa adanya upaya peningkatan kompetensi maka kemampuan kepala sekolah/guru produktif tidak mengalami peningkatan dan akhirnya berakibat pada rendahnya mutu pendidikan yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang dilakukan penulis terhadap obyek yang akan diteliti, diperoleh informasi dari wakil kepala sekolah di

lingkungan SMK Negeri 2 Sinabang, bahwa kegiatan peningkatan kompetensi guru/kepala sekolah belum terlaksana dengan baik sehingga mengakibatkan rendahnya kemampuan profesional kepala sekolah/guru produktif. Hal ini tercermin terhadap kualitas para lulusan, yang dapat diterima perguruan tinggi negeri maupun di dunia usaha.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang berusaha untuk mendeskripsikan program kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri 2 Sinabang Kabupaten Simeulue. Berdasarkan ruang lingkup kajian penelitiannya, maka penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam hal ini peneliti berusaha menyelidiki dan memaparkan peristiwa atau kejadian secara alami sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Metode deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan untuk memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Metode deskriptif adalah penelitian yang diharapkan dapat menggambarkan gejala, fakta dan kejadian.

Selanjutnya, Margono berpendapat bahwa: “penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung dengan data yang diperoleh diuraikan dalam bentuk kata-kata”.³ Penelitian kualitatif juga menekankan kepercayaan terhadap alam sekitarnya. Merujuk pada pendapat di atas maka pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan pendekatan naturalistik.

Lokasi penelitian ini adalah di SMK Negeri 2 Sinabang Kabupaten Simeulue. Adapun yang menjadi subjek penelitian adalah Kepala SMK Negeri 2 Sinabang, Pengawas dan Wakil Kepala Sekolah.

Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono yang mengemukakan bahwa “Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi”.⁴

³ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Pustaka Umum, 2009, hal. 122.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2008, hal. 104.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Manajerial Kepala Sekolah

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme guru sebagai tenaga kependidikan di sekolahnya. Peningkatan profesionalisme guru sangat erat kaitannya dengan kinerja, karena kinerja (*performance*) unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Smith seperti dikutip Nasir yang mengemukakan bahwa “*Perfomance* atau kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses”.⁵ Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai manajer sangat mempengaruhi kinerja guru dalam meningkatkan profesionalitasnya sebagai tenaga pendidik.

Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pendidikan Persekolahan

Sebagaimana yang telah diuraikan di atas bahwa kepala sekolah merupakan teladan terhadap guru dan karyawan sekolah. Sikap atau perilaku kepala sekolah sangat mencerminkan perilaku guru dan warga sekolah lainnya. Atmodiwiro sebagaimana dikutip Murniati mengemukakan:

Pimpinan sebagai kepala sekolahan harus perlu memiliki beberapa karakteristik: pertama, harus memiliki, integritas, bersikap tegas, jujur. Kedua, kepala sekolah harus mampu bertindak adil. Ketiga kepala sekolah harus mampu membangun hubungan kemanusiaan dengan baik. Keempat, kepala sekolah harus mampu menentukan pencapaian hasil yang dicapai. Kelima, pimpinan kepala sekolah harus mampu menjalin kerjasama dengan orang lain dalam melaksanakan komitmennya.⁶

Menurut Danim dan Suparno: “Kepala sekolah yang baik mampu memadukan menerapkan dua prinsip sentralisasi dan desentralisasi wewenang atau kekuasaan yang berimbang.”⁷ Pembinaan personil hendaknya didasarkan pada kebutuhan dan potensi personil tersebut. Sebagaimana kita ketahui, bahwa fungsi

⁵ Murniati dan Usman, Nasir, *Implementasi Manajemen Stratejik dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*, Bandung: PT. Cipta Pusaka Media Perintis, 2009, hal. 63.

⁶ Murniati, *Manajemen Stratejik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, Bandung: PT. Citapustaka Media Perintis, 2008, hal. 151.

⁷ Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kempemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009, hal. 107.

administrasi adalah sebagai pengembangan personil harus didasarkan pada tujuan organisasi sekolah serta melaksanakan fungsi-fungsi administrasi pendidikan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kemampuan Guru

Guru adalah sosok manusia yang memiliki keterbatasan. Meskipun masyarakat menganggap bahwa guru adalah orang yang serba bisa, guru selalu disorot dalam berbagai sudut pandang. Oleh karena itu, guru harus cepat tanggap, agar tidak ketinggalan informasi dan guru harus memiliki keyakinan terhadap kemampuan di bidang kerjanya.

Merujuk pada filosofi Ki Hajar Dewantara: “Seseorang profesional harus dapat menempatkan diri seideal mungkin dalam figurnya sebagai teladan yaitu *ing ngarsa sung tulodo, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani*. Predikat tersebut telah meletakkan seorang profesional sebagai seorang pemimpin, yaitu seorang pemimpin yang siap menciptakan pembaruan”.⁸

Peranan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kompetensi Kemampuan Profesional Guru.

Peningkatan kompetensi kinerja mengandung pengertian proses aktivitas positif yaitu proses pemeliharaan, proses pengembangan dan proses perbaikan. Ketiga-tiganya mengandung makna yang sama yaitu mewujudkan kondisi yang diharapkan.

Melalui peningkatan kinerja guru yang dilakukan kepala sekolah diharapkan kualitas pengajaran yang dilakukan akan meningkat sesuai dengan tanggung jawab kepala sekolah. Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 menetapkan bahwa:

1. Penyelenggara kegiatan pendidikan yang terdiri dari;
 - a. penyusunan program kerja sekolah.
 - b. penyusunan kegiatan belajar mengajar dan bimbingan penyuluhan.
 - c. penyusunan rencana anggaran pendapatan dan belanja sekolah.
 - d. pendayagunaan buku perpustakaan sekolah.

⁸ Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*, Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group, 2010, hal. 24.

2. Pembinaan siswa.
3. Pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan bagi guru.
4. Pembinaan tenaga kependidikan lainnya.
5. Penyelenggaraan administrasi sekolah.
6. Pemantauan sarana dan prasarana sekolah.
7. Pelaksanaan hubungan sekolah dengan lingkungan orang tua dan atau masyarakat.
8. Pelaporan pelaksanaan pendidikan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Jika kita perhatikan beberapa pengertian di atas masih bersifat umum artinya berlaku untuk setiap lembaga. Sedangkan kepemimpinan yang berhubungan langsung dengan persekolahan sedikit ada perbedaan. Hal ini seperti yang didefinisikan Murniati: “kepemimpinan seorang kepala sekolah mencakup cara-cara dan usahanya dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, serta mengarahkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, masyarakat, dan *stakeholder* pendidikan demi tercapainya tujuan sekolah”.⁹ Lebih lanjut Usman mengatakan: “Kompetensi profesional guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggungjawab dan layak”.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya. Dalam menjalankan kemampuan profesionalnya, guru dituntut memiliki keanekaragaman kecakapan (kompetensi) yang bersifat psikologis, meliputi: kompetensi kognitif guru, kompetensi afektif guru, dan kompetensi psikomotor guru.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukan bahwa, upaya peningkatan kinerja guru tela dilakukan oleh kepala sekolah hal ini terbukti dari adanya perubahan sikap guru-guru yang mengarah kepada perubahan yang lebih

⁹ Murniati, *Manajemen Strategik...*, hal. 137.

¹⁰ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010, hal. 14.

baik. Hal ini terlihat dari indikator-indikator kelengkapan dokumen pembelajaran, efektifitas pembelajaran, dan meningkatnya nilai proses hasil belajar siswa.

Perencanaan pembinaan kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang mutlak dilakukan untuk melakukan peningkatan kemampuan profesional guru. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa “Program peningkatan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun masa depan”.¹¹

Oleh sebab itu, semakin baik program yang dirumuskan, maka semakin baik pula hasil yang akan dicapai.

Program manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru kemampuan profesional guru produktif yang dirumuskan menurut penulis sudah baik, namun masih perlu dilakukan penambahan program untuk masa yang akan datang, sehingga kegiatan peningkatan profesional yang dilaksanakan lebih banyak lagi. Dengan demikian upaya peningkatan Kompetensi, guru melalui peningkatan profesional dapat dilaksanakan dengan baik di SMK Negeri 2 Sinabang serta mendapat dukungan yang positif dari Dinas Pendidikan Kabupaten Simeulue.

Strategi yang Dilakukan Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Program Peningkatan Kinerja Guru

Dalam upaya melakukan peningkatan kemampuan profesional guru produktif di SMK Negeri 2 Sinabang, telah dilakukan berbagai kegiatan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kegiatan pertama yang dilakukan antara lain melakukan supervisi terhadap guru. Pelaksanaan supervisi dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah.

Supervisi merupakan kegiatan yang mutlak dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah dapat memberikan dorongan, bimbingan, dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, seperti bimbingan dalam usaha dan pelaksanaan pembaharuan-pembaharuan dalam sistem pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode mengajar yang baik.

¹¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, hal. 68.

Pelaksanaan supervisi harus selalu dilakukan oleh kepala sekolah untuk memperoleh gambaran mengenai kemampuan para guru dalam melaksanakan tugasnya. Sehubungan dengan hal tersebut, Danim dan Khairil mengemukakan bahwa:

Sebagai supervisor, kepala sekolah mensupervisi aneka tugas pokok dan fungsi yang dilakukan oleh guru dan staf. Dalam kerangka ini kepala sekolah harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kegiatan ini juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar guru dan tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih cermat melaksanakan pekerjaannya.¹²

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepala SMK Negeri 2 Sinabang sangat bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan profesional guru. Dalam hal ini Usman mengemukakan bahwa: “Manfaat penilaian kinerja adalah 1) meningkatnya obyektivitas penilaian kinerja pegawai; 2) meningkatnya keefektifan penilaian kinerja pegawai; 3) meningkatnya kinerja pegawai, dan (4) mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan pegawai tersebut”.¹³

Hasil penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai *leading sector* pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas. Sehubungan dengan hal tersebut Kementerian Pendidikan Nasional menetapkan bahwa: “Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah untuk menetapkan pengembangan karir dan profesi guru. Bagi guru, penilaian kinerja merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan merupakan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu”.¹⁴

Kendala Yang Dihadapi Kepala Sekolah Dalam Upaya Pelaksanaan Pembinaan Kinerja Guru Pada SMK Negeri 2 Sinabang

Kendala yang dihadapi selanjutnya menyangkut dengan keterbatasan jumlah guru produktif pada beberapa jurusan menyebabkan sekolah mengalami

¹² Sudarwan Danim dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011, hal. 81.

¹³ Husaini Usman, *Manajemen: Teori...*, hal.490.

¹⁴ Depdiknas, *Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2008, hal. 3.

kesulitan untuk melaksanakan kegiatan peningkatan kompetensi di sekolah. Dalam hal ada jurusan tertentu yang guru produktifnya sangat terbatas, sekolah harus mencari format baru untuk melakukan peningkatan kompetensi secara personal melalui berbagai kegiatan yang dapat dilakukan oleh sekolah. Sekolah dapat saja melakukan kerjasama dengan pihak lain sehingga sekolah dapat melakukan kegiatan peningkatan melalui dua arah. Boleh jadi guru produktif yang melakukan praktek di luar sekolah atau boleh jadi para ahli dari luar sekolah yang didatangkan ke sekolah.

Dalam melakukan peningkatan kompetensi guru di SMK Negeri 2 Sinabang terutama sekali jurusan yang mengalami keterbatasan guru, maka pihak sekolah harus tetap berupaya melakukan terobosan sesuai dengan kondisi sekolah. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Fattah bahwa “Upaya-upaya pembinaan profesi guru perlu dilakukan dalam suatu sistem sehingga pembinaan profesi guru akan menjadi kegiatan yang bersifat terus menerus dan terprogram”.¹⁵

Kepala sekolah sebagai manajer harus terus berupaya untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi dengan melakukan terobosan serta menjalin kerjasama berbagai pihak pemerintah yang terkait serta dukungan masyarakat dengan mengoptimalkan semua sumber daya sekolah, sehingga format peningkatan kompetensi guru dapat terus dilakukan dalam rangka menciptakan guru produktif yang profesional yang mampu berkesempatan untuk menciptakan yang lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

5. Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam menyusun program perencanaan peningkatan kinerja guru yang dirumuskan oleh kepala sekolah melibatkan pengawas sekolah dimulai pada tahun ajaran baru antara lain: melaksanakan supervisi terhadap guru baik administrasi maupun pembelajaran, melakukan penilaian kinerja guru produktif, mengaktifkan

¹⁵ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori dan Model*, Bandung: PT. Perdana Mulya Sarana, 2012, hal. 107.

forum KKG dan MGMP di sekolah, pembagian tugas tambahan bagi guru misalnya wakil kepala sekolah, dan kepala laboratorium.

6. Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam pelaksanaan kinerja guru produktif yang telah dilakukan antara lain: melakukan supervisi terhadap guru, membimbing guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, menerapkan berbagai model pembelajaran, memberikan motivasi kerja kepada guru, mengikutsertakan guru dalam berbagai kegiatan pelatihan/penataran, memberikan kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan dalam rangka peningkatan kompetensi.
7. Dampak yang ditimbulkan dari proses pembinaan yang dilakukan kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kinerja guru, yaitu tidak adanya perubahan sikap guru-guru yang mengarah kepada perubahan yang lebih baik.
8. Kendala yang dialami dalam upaya peningkatan kinerja guru antara lain: keterbatasan jumlah guru produktif, keterbatasan biaya, keterbatasan waktu, terbatasnya sumber daya manusia pelatih/instruktur dari berbagai jurusan keahlian.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas, *Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Danim, Sudarwan dan Suparno, *Manajemen dan Kempemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Danim, Sudarwan dan Khairil, *Profesi Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Pustaka Umum, 2009.
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2006.
- Moleong, Lexy J., *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Murniati, *Manajemen Strategik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, Bandung: PT. Citapustaka Media Perintis, 2008.
- Murniati dan Usman, Nasir, *Implementasi Manajemen Strategik dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan*, Bandung : PT. Cipta Pusaka Media Perintis, 2009.
- Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2011.
- Sanusi, Ahmad, *Beberapa dimensi mutu Pendidikan*, Bandung: PPS IKIP, 2006.
- Siagian, Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Suwondo, *Guru di Indonesia*, Jakarta: Dittendik Dirjendikdasmen, 2006.
- Trianto, *Pengantar Penelitian Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan & Tenaga Kependidikan*, Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group, 2010.
- Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.
- , *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*, Jakarta :Bumi Aksara, 2013.

Usman, Nasir, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori dan Model*, Bandung: PT. Perdana Mulya Sarana, 2012.

Usman, Muhammad Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.